

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -**

**FACULTAD DE DERECHO  
PROGRAMA DE PREGRADO EN DERECHO  
BOGOTÁ D.C. 11 DE OCTUBRE DE 2016**

**LICENCIA CREATIVE COMMONS:**

La presente obra está bajo una licencia:  
**Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)**  
Para leer el texto completo de la licencia, visita:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

**Usted es libre de:**

Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra  
hacer obras derivadas

**Bajo las condiciones siguientes:**

**Atribución** — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



**No Comercial** — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**AÑO DE ELABORACIÓN:** 2016

**TÍTULO:** Análisis crítico del arbitramento laboral en Colombia desde los principios del derecho laboral y las decisiones en equidad.

**AUTOR (ES):** Serna Aguirre, Sandra Patricia

**DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES):**

Arboleda Perdomo Santiago  
León Peñuela Ivon Patricia

## RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



### MODALIDAD:

Trabajo de investigación

PÁGINAS:  TABLAS:  CUADROS:  FIGURAS:  ANEXOS:

### CONTENIDO:

- INTRODUCCIÓN
- 1. GENERALIDADES DEL ARBITRAJE EN COLOMBIA
- 2. ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL
- 3. IMPROCEDENCIA DEL ARBITRAJE EN MATERIA INDIVIDUAL Y LA IMPORTANCIA DE LOS FALLOS EN EQUIDAD
- 4. CONCLUSIONES
- 5. BIBLIOGRAFÍA

### DESCRIPCIÓN:

El derecho laboral en Colombia, se encuentra bajo la protección especial de la Constitución Política de 1991, en ella se consagran los principios que deben regir las relaciones laborales. Esto, con el fin de proteger al trabajador.

Con base en ello, el trabajador cuenta con garantías constitucionales que le permiten proteger sus derechos mediante la justicia ordinaria o el arbitraje laboral; entonces, de acuerdo al carácter de la relación, sea individual o colectivo, se desprende todo un ordenamiento judicial y alternativo, para que el trabajador pueda solucionar sus conflictos laborales.

### METODOLOGÍA:

La metodología de investigación efectuada tiene un carácter cualitativo, puesto que el artículo busca profundizar sobre casos particulares que se presentan en el ámbito laboral del país generando inquietudes de la aplicación del arbitraje laboral

en casos individuales y buscando desarrollar si la aplicación de dichos fallos son posibles en equidad, realizando una investigación bibliográfica y de las obras de autores que han escrito sobre el tema propuesto.

**PALABRAS CLAVE:** CONSTITUCIÓN POLÍTICA, ARBITRAJE, MECANISMO, TRIBUNAL, TRABAJADOR, EMPLEADOR, EQUIDAD, PRINCIPIOS, GARANTÍAS, DECISIONES, LABORAL.

**CONCLUSIONES:**

Debido a los constantes abusos registrados en la historia de Colombia, con referencia a vulneración de derechos de los trabajadores, la concepción que se tenía del trabajador, era de una persona que debía someterse a la voluntad de su patrón sin tener oportunidad de defender sus derechos.

La Constitución Política de 1991, declara a Colombia como Estado Social de Derecho, dentro de ella el Estado refleja el compromiso y su carácter proteccionista frente a los trabajadores, esto debido a que los mismos constituyen la parte débil de las relaciones laborales en Colombia.

Con base a ello, las garantías constitucionales permitieron avanzar frente a la protección de los derechos de los trabajadores. Las personas sienten mayor confianza al acudir ante la justicia o al Ministerio de Trabajo, para exigir el resarcimiento de los derechos que consideraban están siendo vulnerados por parte de su empleador.

Ahora, lo anterior no pretende afirmar que los derechos de los trabajadores no sean susceptibles de vulneración por parte de los empleadores, o que mediante la justicia el resarcimiento de los mismos ocurra de manera perfecta.

Lo que se desea establecer, es que los trabajadores actualmente cuentan con diferentes vías para hacer cumplir las garantías constitucionales que les asiste por ser titulares de derechos laborales.

En el campo de derecho laboral, la justicia ordinaria es el mecanismo que tienen los trabajadores para enfrentar un conflicto de trabajo. Es necesario destacar que la justicia ordinaria aunque tiene la ventaja de gratuidad es de carácter lento, puesto que para que ocurra el fallo de la sentencia pueden pasar meses o años.

Ahora, lo anterior genera desventajas para el trabajador, puesto que debe esperar por la sentencia que coloque fin a sus conflictos, mientras que el mismo afronta la controversia de forma permanente.

Por otra parte, los conflictos de carácter colectivo, cuentan con la ventaja de que son susceptibles de ser solucionados mediante el arbitraje. Así las cosas, el arbitraje se convierte en un mecanismo alternativo a la justicia ordinaria, facultado por la misma normatividad colombiana para resolver conflictos.

Entonces, la configuración del tribunal de arbitramento, facilita el acceso a la justicia a quienes se encuentran inmersos en conflictos. Garantizando así, los derechos de los trabajadores y otorgando la oportunidad de que los conflictos se solucionen bajo los principios y la vigilancia de la Carta Superior.

Los principios proteccionistas de la Constitución Política de 1991, buscan el acercamiento hacia la igualdad entre los empleadores y sus trabajadores. También pretenden proteger al trabajador en caso de que se presente un conflicto laboral.

Ahora, frente a la búsqueda de la igualdad en las relaciones laborales, paralelamente se encuentran los fallos en equidad, estos permiten dirimir conflictos que se escapan de la normatividad, debido a que la misma no tiene alcance jurídico para regular todas las situaciones en Derecho.

Los fallos en equidad, constituyen un complemento frente al arbitraje, y a su vez una alternativa. De igual forma, cuando un árbitro falla en equidad, su pronunciamiento lo cobija la formalidad del arbitraje.

Los fallos en equidad son un complemento, debido a que su estrecha relación con la igualdad, permite acercarse a la justicia que las partes necesitan para darle fin a un conflicto de trabajo, y así continuar con el desarrollo de sus actividades laborales.

Asimismo, los fallos en equidad constituyen una alternativa frente a un conflicto de trabajo, esto ocurre gracias al arbitraje y a la facultad que confiere la Constitución de Colombia a los particulares para impartir justicia transitoriamente.

De hecho, el arbitraje en equidad con referencia a conflictos colectivos de trabajo, puede constituir un mayor acercamiento entre las partes involucradas, puesto que las mismas experimentarían la sensación de justicia e igualdad para todas las partes involucradas.

Ya es sabido, que existen conflictos de carácter laboral que no permiten ser sometidos al arbitraje por estar consagrados en normas de orden público. Empero, todos los conflictos que si son susceptibles de negociación u acuerdos deberían tener mayor inclusión en los fallos de equidad.

De esta manera, la solución de los conflictos de carácter colectivo, tendrían mayor inclusión de las peticiones de las partes, y mediante los árbitros se regularía que dichas peticiones contengan equidad, igualdad y justicia para todos los involucrados.

**FUENTES:**

Peña, R. (2012). Teoría General del Proceso, Bogotá, Ecae

Becerra, R. (2010). El arbitraje en equidad. Santiago de Cali, Criterio Jurídico

Monrroy, M. (1982). Arbitraje Comercial. Bogotá, Temis

Cerón, J. & Pizarro, E. (2007). El Arbitraje Laboral. Bogotá, Temis

Prieto, H. (2010), Arbitramento como herramienta eficaz para la solución de conflictos. Bogotá, Principia Iuris

Salcedo, M. (2006), El Arbitraje en los Contratos concluidos por la administración. Bogotá, Universidad del Rosario

Benetti, J. (2001). El Arbitraje en el Derecho Colombiano, Bogotá, Temis

Isaza, G. (2015). Derecho Laboral Aplicado, Bogotá, Leyer

Lafont, (1993). Tratado de Derecho del Trabajo tomo II, Bogotá, Ediciones ciencia y derecho

González, G. (1978). Derecho Colectivo del Trabajo, Bogotá, Leyer

Isaza, C. (2012). Derecho Laboral Aplicado, Bogotá, Leyer

González, G. (2004). Derecho Laboral Colombiano. Bogotá, Legis

Lafont, F. (1994). Tratado de Derecho Laboral. Bogotá, Ediciones ciencia y derecho.

Villegas, J. (2013). Derecho Administrativo Laboral. Bogotá, Legis

Recasens, Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo X

Díaz, I. (2014). Arbitraje Voluntario para Conflictos Laborales. Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana

López, A. (2013). Elementos de Derecho de Trabajo. Bogotá, Ediciones del profesional Ltda

Camacho, A. (2015). El Arbitraje como mecanismo alternativo de solución de conflictos. Bogotá, Leyer

Flórez, C. (2012). La justicia comunitaria en Colombia. Justicia en equidad - Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC). Bogotá, Editorial Académica Española

Guerrero, G. (2015). Derecho Colectivo del Trabajo. Bogotá, Leyer

Ospina, E. (2013). Derecho Colectivo del Trabajo. Medellín, Universidad de Antioquia.

Becerra, R. (2015). El Arbitraje en Equidad. Criterio Jurídico. Santiago de Cali

Sentencia C 330- 2012, Corte Constitucional de Colombia

Sentencia C 242-1997, Corte Constitucional de Colombia

Decreto 99 de 1965, 22 de Enero de 1965, Presidencia de la República.

## **RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -**



Decreto 2351 de 1965, 04 de Septiembre, Presidencia de la República.

Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Acto Legislativo Reformatorio a la Constitución, 05 de Agosto de 1936, Congreso de Colombia.